

**ՀՀ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆ
Խ. ԱՔՈՎՅԱՆԻ ԱՆՎԱՆ ՀԱՅԿԱԿԱՆ ՊԵՏԱԿԱՆ
ՄԱՆԿԱՎԱՐԺԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ**

ՀԱՐՈՒԹՅՈՒՆՅԱՆ ՌՈՄԱՆՈՍ ԱՇՈՏԻ

**«ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ
ՏԵՂԱՅՆԱՑՄԱՆ ՀՈԳԵԲԱՆԱԿԱՆ ՆԱԽԱԴԻՅԱԼՆԵՐԸ
(ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՕՐԻՆԱԿՈՎ)»**

**ԺԹ.00.03. «Սոցիալական հոգեբանություն (միջանձնային
հարաբերություններ, ընտանեկան, տարիքային, մանկավարժական,
խմբային գործունեություն) մասնագիտությամբ հոգեբանական
գիտությունների թեկնածուի
գիտական աստիճանի հայցման ատենախոսության**

ՍԵՂՄԱԳԻՐ

ԵՐԵՎԱՆ 2019

Ատենախոսության թեման հաստատվել է Երևանի պետական համալսարանում

Գիտական ղեկավար՝

Հոգեբանական գիտությունների դոկտոր
Հրանտ Միքայելի Ավանեսյան

**Պաշտոնական
ընդդիմախոսներ՝**

Հոգեբանական գիտությունների դոկտոր
Վլադիմիր Սևանի Կարապետյան

Հոգեբանական գիտությունների թեկնածու
Լաուրա Համբարձումի Պետրոսյան

**Առաջատար
կազմակերպություն՝**

Վանաձորի Հովհաննես Թումանյանի
անվան պետական համալսարան

Ատենախոսության պաշտպանությունը կայանալու է 2019 թ. հունիսի 28-ին՝ ժամը 13:00-ին, Խ. Աբովյանի անվան հայկական պետական մանկավարժական համալսարանին առընթեր գիտական աստիճաններ շնորհող ԲՈԿ-ի հոգեբանության 064 մասնագիտական խորհրդի նիստում:

Հասցեն՝ 0010, ք. Երևան, Տիգրան Մեծ 17:

Ատենախոսությանը կարելի է ծանոթանալ Խ. Աբովյանի անվան հայկական պետական մանկավարժական համալսարանի գրադարանում:

Սեղմագիրն առաքված է 2019 թ. Մայիսի 18-ին:

**Հոգեբանության 064 մասնագիտական խորհրդի
գիտական քարտուղար, հոգեբանական
գիտությունների դոկտոր, պրոֆեսոր.՝**



Կամո Երեմի Վարդանյան

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Արդիականությունը: Թեև վերջին երկու տասնամյակում իրականացվել են մի շարք փոփոխություններ մարդկային ռեսուրսների (այսուհետև՝ ՄՌ) կառավարման ոլորտում, և բազմաթիվ միջազգային բարեգործական կազմակերպություններ շարունակում են ՀՀ-ում իրենց գործունեության միջոցով նշանակալի ներդրում ունենալ այդ փոփոխությունների իրականացման գործում, այնուամենայնիվ, դեռ առկա են համակարգի տեղայնացման խնդիրներ, որոնք պահանջում են ոլորտի լիարժեք ուսումնասիրություն:

Ներկայումս Հայաստանում գործող միջազգային մի շարք բարեգործական կազմակերպություններ, որոնք առաջնորդվում են իրենց միջազգային քաղաքականությամբ, դեռ ունեն ՄՌ կառավարման համակարգում աշխատակիցների ընտրության, մոտիվացման և զարգացման մոդելների տեղայնացման խնդիրներ, որի կազմակերպման ընթացքում նկատվում են աշխատանքային և հոգեբանական գործընթացների դժվարություններ: Այս ամենը բերում է այն մտահոգությանը, որ հասարակական բարեգործական ոլորտում գործող աշխատելաճը՝ մասնավորապես հոգեբանական մոդելների կիրառումը, դեռևս լիարժեք կերպով չեն բավարարում ՄՌ կառավարման ժամանակակից պահանջներին:

Անդրադառնալով ոլորտին՝ հատկանշական է, որ ՄՌ կառավարման հասկացությունը իր սկզբնավորման պահից, մեծ հետաքրքրություն է առաջացրել տարբեր տեսաբանների և պրակտիկների շրջանում և դեռևս շարունակվում են տարբեր՝ անգամ հակասական կարծիքների ձևավորումը ՄՌ կառավարման ոլորտի ամբողջական նշանակության վերաբերյալ: Հատկանշական է, որ առայժմ, բացակայում են ընդհանուր սահմանված հասկացություններն այն մասին, թե ինչ է ներառվում կամ դուրս բերվում ուսումնասիրվող ոլորտի շրջանակներում:

Այսպիսով, հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ բացակայում է համակողմանի մոտեցումը ՄՌ կառավարման՝ հատկապես մեթոդների ու մոտեցումների վերաբերյալ: Ուստի շատ դեպքերում այն դիտարկվում է որպես որոշ գաղափարների ազատ միահյուսման ամբողջություն՝ խրթին դարձնելով ուսումնասիրությունները հատկապես միջմակրային պայմաններում:

Թեմայի արդիականությունը պայմանավորված է նաև նրանով, որ Հայաստանում գործող կազմակերպություններում ՄՌ կառավարման ժամանակակից մոդելները չեն ձևավորվում ինքնուրույն կերպով՝ պահանջելով ուրույն միջամտություն: Գոյություն ունեն սոցիալական օրինաչափություններ, որոնք կարգավորում են տարբեր կառավարման համակարգերը՝ սկսած իրենց սկզբնավորման պահից և կանխորոշում են դրանց զարգացումը:

Կազմակերպությունների ՄՌ կառավարումը տեղայնացման պայմաններում ունի իրեն բնորոշ օրինաչափությունները: Որպեսզի այսօրվա ժամանակակից կազմակերպություններում յուրացվի ամբողջ ՄՌ կառավարման բարդ համակարգը, մենք պետք է վերլուծենք Հայաստանում դրանց առաջացման աղբյուրները: Ակնհայտ է, որ գոյություն ունեցող համակարգերը դեռ որոշ չափով ներառում են խորհրդային ժամանակներից ստացված ժառանգությունը, և այն վարքաբանական մոդելները, որոնք պարունակում են փոխառնված և տեղայնացված մոդելներ, որոնք ձևավորվել են նաև միջազգային կազմակերպությունների ՄՌ քաղաքականության ներգործման արդյունքում: Ակնհայտ է, որ մոդելների իրագործումը և տեղայնացումը ուղղակիորեն կատարվում են նաև կառավարման պրակտիկայում: Իրագործելով ներդրվող միջազգային կառույցների քաղաքականությունը՝ անընդհատ բախումներ են տեղի ունենում, որոնք պայմանավորված են տեղայնացման սոցիալ-մշակութային խնդիրներով: Անկախ խնդրի տեսական և պրակտիկ նշանակությունից՝ այն դեռ չի դարձել ինքնուրույն ուսումնասիրման օբյեկտ:

Խնդրի գիտական ուսումնասիրվածության աստիճանը: Մարդկային ռեսուրսների կառավարման գործընթացում էական ներդրումներ ունեցան այնպիսի հեղինակներ, ինչպիսիք են Մ. Արմստրոնգը, 2004, Վ. Ավդեևը, 2002, Ա. Բանդուրկան, 1998, Մ.Բուկոլինսկայան, 2008, Օ.Վիխանսկին, 1995, Կ.Վոլոկոսը, 2006, Խ. Դե Սյերին, Մակ-Գոգին Ա.Լ., Դոուլինգը Պ.Ջ., 2002 և այլք: Վերջին ժամանակներում մեծ հետաքրքրություն է առաջացնում մարդկային ռեսուրսների կառավարման գործընթացում նաև այնպիսի մոտեցումների կիրառումը, որոնք մասնագիտական գրականության մեջ արժարժում են կազմակերպության ՄՌ կառավարման գործընթացում սոցիալ-մշակութային և հոգեբանական գործոնների դերը: Այն, որպես միջդիսցիպլինար խնդրո առարկա, հիմնականում կապված է կառավարման սոցիոլոգիայի, կառավարման հոգեբանության, տնտեսագիտության և այլ գիտակարգերի հետ: Հատկանշական է, որ ըստ բնագավառային վերլուծությունների ինքնին սոցիալ-հոգեբանական ապահովման բաղադրիչը ՄՌ կառավարման գործընթացում բավականին ուսումնասիրված է հոգեբանության շրջանակներում: ՄՌ կառավարման համակարգում սոցիալ-հոգեբանական ապահովումը հասկացվում է որպես կադրային գործընթացների կառավարում և հոգեբանական նախապայմանների ստեղծում, ինչպես նաև խնդիրների շարք, որը տվյալ երկրում գործառնական համակարգի տեղայնացում ապահովելու առումով հոգեբանական տեխնոլոգիական լուծումների հնարավորություն ունի: Այս հարցի շուրջ խոսել են Տ.Ս Կաբաչենկոն, 2003, Օ.Վիխանսկին, 1995, Ա.Ուիդդետը, Ա. Խոլիֆորդը 2003, և ուրիշներ: Չնայած խնդրի լայնածավալ քննարկումներին և տվյալ խնդրին վերաբերող տարբեր հետազոտական աշխատանքներին՝ հեղինակների ուշադրությանը հիմնականում արժանացել է ՄՌ

կառավարման գործառնական կողմը: Հետազոտությունները, որոնք կապված են կազմակերպությունում կադրային քաղաքականության գործընթացների կիրառման գործառնական մեխանիզմների մշակմանը, դեռևս անբավարար են: Այսպիսով հարկ է ընդգծել, որ նման հետազոտությունները ուղղված են այդպիսի մոդելների քննարկմանը և կիրարկմանը, և կոչված են բարձրացնելու Հայաստանում աշխատակազմի գործունեության արդյունավետությունը:

Հետազոտության նպատակը: Բացահայտել տեղական ու միջազգային կազմակերպությունների՝ տարիների ընթացքում ձևավորված, ՄՌ կառավարման տեղայնացման հոգեբանական նախադրյալները, ինչպես նաև կազմակերպական մշակույթի սոցիալ-հոգեբանական առանձնահատկությունները (բարեգործական կազմակերպությունների օրինակով):

Հետազոտության օբյեկտը: ՄՌ համակարգի կառավարման տեղայնացման հոգեբանական բաղադրակազմը:

Հետազոտության առարկան: Միջազգային և տեղական ՄՌ կառավարման համակարգերի հոգեբանական հատկություններն ու գործընթացները:

Հետազոտության վարկածը: Ենթադրվում է, որ միջազգային բարեգործական կազմակերպությունների ՄՌ կառավարման համակարգում ընտրության, մոտիվացման և զարգացման գործընթացի կազմակերպման մոդելների տեղայնացման արդյունավետությունը պայմանավորված է ոչ այնքան ներքին կադրային քաղաքականության կառուցվածքային լիարժեքությամբ, որքան տեղայնացման գործընթացի վրա տվյալ երկրի կառավարման սոցիալ-մշակութային ազդեցություններով:

Այդ ազդեցությունները համակարգվում են հետևյալ գործոնների համատեքստում.

- Արժեքային դիրքորոշումներ (հասկացություններ թույլատրելիի և անթույլատրելիի մասին), որի միջոցով գնահատվում է աշխատակիցների գործողությունները:
- Վարքագծի մոդելներ (արձագանքման տարբերակներ) տարբեր իրավիճակներում (ինչպես սովորական այնպես էլ արտակարգ պայմաններում):
- Կազմակերպության ղեկավարման ոճերը (առաջադրանքների պատվիրակում, կարևոր որոշումների ընդունում, հետադարձ կապ և այլն):
- Հաղորդակցման համակարգի գործունակություն (տեղեկատվության փոխանակում, փոխհամագործակցություն կազմակերպության տարբեր բաժինների միջև և արտաքին միջավայրի հետ, ղեկավար ենթակա հարաբերության ձևերի ընդունում):
- Աշխատակիցների և համագործակից կառույցների միջև հարաբերությունների նորմերի ձևաչափ:

- Կոնֆլիկտների հաղթահարման ուղիների ընդունված քաղաքականություն (ներքին և արտաքին):

Հետազոտության խնդիրները: Հետազոտության նպատակից և գիտական վարկածից ելնելով՝ առաջադրվում են հետազոտության հետևյալ խնդիրները՝

1. ՄՌ կառավարման գործընթացի վերաբերյալ հոգեբանական ապահովման և կորպորատիվ մշակույթի հիմնախնդրի ուսումնասիրություն, հայեցակարգային մոտեցումների տեսական վերլուծություն, տարբերությունների բացահայտում:
2. Միջազգային և տեղական բարեգործական կազմակերպությունների աշխատակիցների մասնագիտական և անձնային աճի համար նպաստավոր հոգեբանական գործոնների փորձարարական ուսումնասիրություն և համեմատական վերլուծություն:
3. Տեղայնացման գործընթացում սոցիալ-հոգեբանական դիրքորոշումների արտահայտվածության որոշում՝ համապատասխան կապերով, որոնք հիմք են ստեղծում կադրերի կառավարման գործընթացում հոգեբանական նախադրյալների դրսևորման ու կիրարկման համար:
4. Փորձագիտական հարցումների միջոցով, կորպորատիվ մշակույթի ազդեցության, պարզաբանում աշխատանքային մթնոլորտում:
5. Կազմակերպություններում միջանձնային փոխհարաբերությունների և խմբում ներառվածության հոգեբանական հատկանիշների պարզաբանում:
6. Բացահայտված հատկանիշներով գործոնային վերլուծություն և դրանց համակարգված սխեմատիկ մոդելի ստեղծում:

Մեթոդաբանական և տեսական հիմք են հանդիսացել՝

- Գիտական հետազոտության ընդհանուր մեթոդաբանական սկզբունքները
- Համակարգային մոտեցում, որի համաձայն կազմակերպությունը դիտարկվում է, որպես մի ամբողջականություն իր ձևավորված կապերով և հարաբերություններով
- Իրավիճակային մոտեցման հայեցակարգ, որի համաձայն միջավայրի վերաբերյալ օպտիմալ լուծումները պայմանավորված են միջավայրի գործոններով հենց գործող կազմակերպությունում (ներքին փոփոխականներ) և շրջակա միջավայրում (արտաքին փոփոխականներ):

Հետազոտության հիմնական մեթոդները՝

1. Տեսական վերլուծության մեթոդ. հոգեբանության մեջ եղած և հասանելի ՄՌ կառավարման մոտեցումների և դրա հոգեբանական ասպեկտները ուսումնասիրող գրական աղբյուրների տեսական վերլուծություն:
2. Փորձարարական հետազոտության մեթոդներ՝

1. Միջազգային բարեգործական և տեղական կազմակերպությունների կառավարման համակարգերի շրջանակներում աշխատակիցների մասնա-

գիտական և անձնային աճի համար տեղայնացման գործընթացում ձևավորվող նպաստավոր հոգեբանական նախադրյալների բացահայտման համար օգտագործվել են հետևյալ մեթոդիկաները՝

- Կոնֆլիկտայնության մակարդակի որոշում (Ն.Պ. Ֆետիսկին, Վ.Վ. Կոզլով, Գ. Մ. Մանոյլով):
- Կազմակերպության գործունեության արդյունավետության որոշում (Վ. Զիգերտ, Լ. Լանգ):
- Անձի սոցիալ-հոգեբանական դիրքորոշումների ախտորոշման մեթոդիկա՝ ուղղված դրդապատճառա-պահանջմունքային ոլորտին (Օ.Ֆ. Պոսյոմկինա):
- Հաջողության հասնելու դրդապատճառների ախտորոշման մեթոդիկա (Տ.Էլերս):
- Փոքր արտադրական խմբում հոգեբանական մթնոլորտի ախտորոշում (Վ.Վ. Շպայինսկի և Գ Շելեստ):
- Աֆֆլիիացիայի դրդապատճառների ախտորոշում (Ա. Մեխրաբիան):
- Ղեկավարի գործունեությունում դերային կոնֆլիկտի ախտորոշում (Ս.Ի. Երինա):

2. Մաթեմատիկական վիճակագրական մեթոդների կիրառում երկու հետազոտվող համակարգերում գործոնների միջին ցուցանիշների համեմատություն և կորելյացիոն փոխկապակցվածության հաշվարկում:

3. Հարցազրույց թիրախ համարվող կազմակերպություններում ընտրված փորձագետների հետ:

4. Ներգրավված դիտում և փաստաթղթերի վերլուծություն՝ որոշելու կառավարման համակարգերի ինստիտուցիոնալացման աստիճանը և դրա ազդեցությունը ներքին կառավարման մշակույթի վրա:

Որպես հետազոտության հիմնական ընտրանք՝ հանդես են գալիս միջազգային բարեգործական գործունեություն իրականացնող կազմակերպության աշխատակիցները: Որպես սուուգիչ խմբեր՝ ընտրվել են համանման գործունեություն իրականացնող տեղական հասարակական կառույցների աշխատակիցները:

Գիտական նորույթը: Առաջին անգամ ուսումնասիրվում է ՄՌ համակարգի կառավարման տեղայնացման ֆենոմենը միջազգային գործունեություն իրականացման ոլորտում (<< օրինակով): Քանզի ներկայիս միջազգային բարեգործական կառույցների աշխատանքային միջավայրում ներդրվում է քաղաքականություն, որը հաճախ չի համընկնում տեղի կառավարման մշակույթի պահանջների հետ և տարբերվում է՝ իր ռիսկերի առաջադրմամբ, նվիրվածությունների ուղղությունների շեշտադրմամբ, աշխատակիցների համալրման ներուժի նորմերի մշակմամբ, մոտիվացմամբ և զարգացմամբ:

Առաջին անգամ դիտարկվել է հոգեբանական ֆենոմենի արտահայտումը տարբեր միջավայրերում և տարբեր ՄՌ քաղաքականության կառավարման

ներքո: Վերլուծվել են ՄՌ կառավարման տեղայնացման գործընթացում սոցիալ-հոգեբանական ապահովման բաղադրիչները տվյալ միջավայրի վրա տարաբնույթ ազդեցությունների դեպքերում: Հետազոտությունը նոր լույս կսփռի՝ հստակ մոտեցումներ ձևավորելու, այն է՝ ՄՌ համակարգերի կողմից աշխատակցի նկատմամբ տեղի պայմաններում արժևորման հստակ պահանջը խնդիրներ կառաջադրի՝ կիրառելու սոցիալ-հոգեբանական մեխանիզմներ, որոնք կնպաստեն կազմակերպության «կորպորատիվ մշակույթի» ձևավորմանը՝ կանխորոշված փուլերի արդյունավետ տեղայնացմամբ և իրականացմամբ:

Տեսական նշանակությունը: ՄՌ կառավարման հոգեբանական մոտեցումների ու հայեցակարգերի ուսումնասիրությամբ տրվում են միջազգային նշանակության կառույցների տեղայնացման սոցիալ-հոգեբանական առանձնահատկությունները, կորպորատիվ մշակույթի ձևավորման հենքային պայմանները: Դրա շնորհիվ հնարավորություն կընձեռվի այս ոլորտում կատարել ավելի ընդարձակ և համակողմանի ուսումնասիրություններ՝ արդյունավետ հաշվառելով այլ երկրների փորձն ու նորարարական մոտեցումները:

Կիրառական նշանակությունը: Ստացված տվյալները հնարավորություն են տալիս տեղական և միջազգային կազմակերպությունների ՄՌ կառավարման և կազմակերպման գործընթացում իրականացնել գործնական աշխատանքներ՝ ուղղված մի դեպքում ինստիտուցիոնալացման գործընթացների արդյունավետությանը, մյուս դեպքում՝ կորպորատիվ մշակույթի նշանակության բարձրացմանը: Դրա շնորհիվ ոչ միայն կապահովվի միջազգային կազմակերպական մշակույթի տեղայնացման անցման գործընթացը, այլև տեղական կազմակերպություններում կբարձրանա սոցիալ-հոգեբանական հարմարողականության մակարդակը՝ նպաստելով աշխատակիցների անձնային ու մասնագիտական աճի դրսևորումներին: Ստացված արդյունքները, որպես ՄՌ կառավարման ծրագրերի մշակման նախատիպ, կարող են կիրառելի դառնալ նաև այլ երկրներում:

Պաշտպանության ներկայացվող դրույթները՝

1. Հետազոտության թիրախ ընտրված միջազգային բարեգործական կազմակերպությունների ՄՌ կառավարման համակարգում ընտրության, մոտիվացման և զարգացման գործընթացի կազմակերպման մոդելների տեղայնացման արդյունավետությունը պայմանավորվում է տվյալ երկրի կառավարման մշակույթի ազդեցությամբ, և աշխատակիցների մասնագիտական և անձնային աճի համար տեղայնացման գործընթացում ձևավորվող նպաստավոր հոգեբանական նախադրյալներով:

2. Միջազգային ՄՌ կառավարման գործընթացներում տեղի են ունենում ռիսկերի գնահատման որոշակի տեղաշարժեր՝ պայմանավորված տեղական կառավարման մշակույթով (ինֆորմացիոն հոսքերի կառավարում,

աշխատակիցների համալրման գործընթացում ռիսկերի գնահատում, մարդկային ռեսուրսների կառավարում և այլն):

3. Միջազգային ՄՌ համակարգի կառավարման տեղայնացումը հանգեցնում է կազմակերպությունում կորպորատիվ մշակույթի ձևավորմանը՝ պայմանավորված սոցիալ-հոգեբանական գործոններով, որտեղ որպես փոփոխականներ հանդես են գալիս աշխատակիցների աշխատանքային և անձնային որակները՝ նվիրվածություն աշխատանքին, հետաքրքրվածություն աշխատանքի նկատմամբ, արդյունքին հասնելու ձգտում, արտահերթ աշխատելու պատրաստակամություն, կոնֆլիկտային իրավիճակներում վարքաբանական մոտեցումների դրսևորման փոփոխություն, խմբերում մարդկանց միջև հուսալիության փոփոխության, խնդիրները, խոչընդոտներն ու ձախողումները հաղթահարելու կարողություն, սեփական բարեկեցության հասնելու ձգտումը, մյուսներին իշխելու ձգտում, միջավայրում ընդունված լինելու ձգտում:

4. Հայաստանյան պայմաններում միջազգային ՄՌ համակարգի կառավարման տեղայնացման բացակայության պարագայում հանգեցնում է՝

- Միջազգային ՄՌ համակարգի կադրերի կառավարման ինստիտուցիոնալ չափազանցության՝ խոչընդոտելով աշխատակիցների ներգրավվածության, հետաքրքրվածության և արդյունքին հասնելու մղումներին: Վերջիններս դերային ձևախեղումներով և ապահարմարողական դիրքորոշումներով պատճառ են դառնում կազմակերպությունում կոնֆլիկտայնության փոփոխությանը:

Տեսական և կիրառական ուսումնասիրությունների հիմնավորվածությունն ու հուսալիությունը: Աշխատանքը կրում է տեսափորձարարական բնույթ: Հետազոտության արդյունքների և եզրակացությունների հուսալիությունը պայմանավորված է օգտագործված տեսական և մեթոդաբանական հիմքերի որոշակիությամբ և հուսալիությամբ, որոնք համապատասխանում են հետազոտության նպատակին, օբյեկտին և խնդիրներին, ինչպես նաև պայմանավորված են օգտագործված գրականությամբ և տարաբնույթությամբ: Իրականացվել է միջգիտակարգային վերլուծություն: Օգտագործվել են ընդհանուր և սոցիալական հոգեբանության, կառավարման հոգեբանության և սոցիոլոգիայի գիտական աղբյուրներ: Հետազոտության տվյալները մշակվել են՝ ժամանակակից հասարակական գիտությունների պահանջների, ինչպես նաև հոգեբանական հետազոտություններում կիրառվող վիճակագրական մաթեմատիկական ապարատով:

Հետազոտության փորձաքննությունը: Հիմնական տեսական և կիրառական արդյունքները քննարկվել են տեղական և միջազգային բարեգործական կազմակերպությունների կողմից կազմակերպված սեմինարներում և գիտաժողովներում: Հրապարակայնությունը ապահովված է առանձին արդյունքների քննարկմամբ տարբեր «կլոր սեղաններին», որոնք կազմակերպվել են ոչ պետական բարեգործական կազմակերպությունների

կողմից (Վորլդ Վիժն Հյայաստան, Փրոջեկտ Հարմոնի, Ընտանիք և Համայնք և այլն), ՀՀ Աշխատանքի և Սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից կազմակերպված «Կարիերայի ուղղորդման հիմնահարցերը և զարգացման միտումները» գիտաժողովին, ԵՊՀ Փիլիսոփայության և հոգեբանության ֆակուլտետի կողմից կազմակերպված «Երիտասարդ հոգեբանների միջբուհական գիտաժողովին»: Այս հետազոտության որոշ արդյունքներ արդեն հիմք են ծառայել միջազգային կազմակերպությունների ՄՌ կառավարման ոլորտի փորձագետների աշխատանքային ծրագրերի մշակման համար՝ օգտագործվելով մի շարք միջազգային բարեգործական կազմակերպությունների գլխամասերի կողմից, որպես միջազգային, տարածաշրջանային և համազգային ՄՌ քաղաքականության միջոցառումների կազմակերպման համար նշանակալի փոփոխություններ: Աշխատանքի հիմնական դրույթները արտացոլված են հրատարակված թվով 7 հոդվածներում:

Աշխատանքի կառուցվածքը: Աշխատանքը բաղկացած է ներածությունից, 4 գլուխներից, գրականության ցանկից: Ատենախոսության ընդհանուր ծավալը 142 էջ է: Օգտագործվել է 126 աղբյուր: Աշխատանքում ներկայացված է 10 աղյուսակ և 5 նկար:

ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ

Հետազոտության **առաջին գլուխը** վերնագրվել է «**Մարդկային ռեսուրսների կառավարման (ՄՌԿ) տեսական մոտեցումները**», որն ունի երկու ենթագլուխ: Տվյալ գլխում քննվել են այն հոգեբանների, կառավարման մասնագետների, սոցիալական, տնտեսական և այլ բնագավառների գիտնականների մոտեցումները, որոնց ուսումնասիրությունները և աշխատանքները ունեն նշանակալի ներդրում և դրանց լայն տարածումը բխում է բազմաբովանդակ մոտեցումներից ու հայեցակարգերից: Ինչպես ցույց տվեց վերլուծությունը, դրանց մեծ մասը չի կարող անտեսել ՄՌ կառավարման հոգեբանական նախադրյալները, քանի որ դրանց կենտրոնական գաղափարներից են կառավարչական գործունեության հոգեբանական կողմերը, համակարգի գործառույթներից բխող անհրաժեշտ հոգեբանական որակները, որոնք ապահովում են կառավարչական գործունեության արդյունավետությունը, որոնք շատ արագ կերպով կարող են կիրառվել կամ ձևափոխվել, հետևաբար այս գլխում քննարկվում է ՄՌ կառավարման տեսական այն մոտեցումների և ձևավորումների համակարգը, որի կառավարման միջոցով հնարավոր է ազդել աշխատանքային գործընթացների, աշխատակիցների և ռեսուրսների արդյունավետ օգտագործման վրա: Այս խնդրով զբաղվող գիտնականներից աշխատանքում անդրադարձ է կատարվել Մ. Արմատրոնգին, Վ. Ավդեևին, Տ. Կաբաչենկոյին, Ա. Բեյլաևային, Է. Կորոտկովին, Ս. Կուզնեցովին, Հ.Ավանեսյանին, Ռ.

Աղուզումցյանին, Լ. Պետրոսյանին, Ա. Պողոսյանին, Զ. Հովսեփյանին, Ա. Լաուրենթիանին:

1.1 ենթազգլխում քննվում է «**ՄՌԿ համակարգ հասկացության հայեցակարգերը**», որի շրջանակներում կարևորվում են հոգեբանական, տնտեսական, սոցիալական կառավարման օրինաչափությունների հարաբերությունները: Տվյալ բաժնում Մարդկային Ռեսուրսների Կառավարման գործունեությունը նշված կառավարման օրինաչափությունների համատեքստում դիտարկվում է որպես ամբողջական մի կառուցվածք, որն ուղղվում է մարդկային, նյութական և ֆինանսական ռեսուրսների արդյունավետ օգտագործմանը՝ կազմակերպության նպատակներին հասնելու նպատակով (Ա.Բեյլակ, Է.Կորոտկով, 2000): Տվյալ բաժնում կարևոր է համարվում նաև ՄՌ համակարգի ձևավորման և կայացվածության հարցը, և ըստ դիտարկվող հայեցակարգերի այն պայմանավորվում է համապատասխան գործընթացներով, ինչպիսիք են ընդհանուր իրավիճակի գնահատումը, որոշումների կայացման աստիճանը, անձնակազմի ընտրությունը և առաջադրանքների բաշխման համակարգվածությունը, աշխատանքի վերահսկման մեխանիզմների առկայությունը, մոտիվացիայի հիմքերի ներդրման առկայությունը (Ա. Բ. Անկարդի, Մ .Դ. Նեյկ, 2011): Հետազոտվող հիմնահարցին նվիրված բազմաթիվ աշխատանքների վերաբերյալ վերլուծությունը ցույց տվեց, որ ուսումնասիրության տեսադաշտից դուրս են մնացել ՄՌ կառավարման տեսանկյունից որոշ գործոններ, որոնք սահմանափակում են տարբեր համակարգերում կառավարչական գործունեության հոգեբանական կողմերի ուսումնասիրությունները:

1.2 ենթազգլխում նվիրված էր «**Միջազգային և այլ կազմակերպությունների կողմից ՄՌԿ համակարգի ներդրման հոգեբանական նախադրյալներ**» թեմայի քննարկմանը: Այստեղ Տ. Բազարովան, Դ.Դեմչենկոն, Մ. Եգորովան, Կ. Զավալիշին, Լ.Կարտաշովան, Վ.Ֆեդոսեևը անդրադարձ են կատարում մարդկային ռեսուրսների ներգրավման, զարգացման հիմնախնդիրներին՝ նշելով այն հոգեբանական հիմնական առանձնահատկությունները, որոնք կարող են նպաստավոր պայմաններ ստեղծել ռեսուրսների զարգացման և կատարելագործման համար: Այստեղ հատկանշական է միջազգային և տեղական տարբեր համակարգային մոտեցումներ ունեղող կառույցներում, աշխատակցի, անձնակազմի հարմարվելու հոգեբանական յուրահատկությունները, առանձնահատկությունները և անձնակազմի զարգացման և ուսուցման, ինչպես նաև թիմի ձևավորման փուլերը (Կ. Կրավչենկո 2005, Յու. Ժուկով Ա. Եռոֆեն, Ա. Լիպատով 2004):

Երկրորդ գլուխը կրում է «**Կադրային քաղաքականության ձևավորման հոգեբանական հենքային ուսումնասիրությունները**»: Կադրային ներուժի հոգեբանական պատրաստությունը կազմակերպության

շրջանակներում պահանջում է ուսուցողական և աշխատանքային իրավիճակների կազմակերպում: Տվյալ գլուխը ներկայացնում է կադրային կառավարման և կազմակերպման գործընթացում այնպիսի ուսումնասիրություններ, ինչպիսիք են՝ մոտիվացիայի ժամանակակից տեսությունները, անձնակազմի ուսուցման, զարգացման և հաղորդակցական հմտությունների տեսանկյունները, որոնք ազդում են աշխատանքի արդյունավետության և ամբողջ կազմակերպության զարգացման վրա (Ե. Անտոնյու 2010, Դ. Ջոյ-Մետյուզ, Մ.Մեզգինսոն, Մ. Սյուրտե 2006):

Հաջորդ 2.1 ենթաբաժինը արծարծում է «Կադրային քաղաքականության առանձնահատկությունները աշխատակազմի կառավարման և կազմակերպման գործընթացում»: Մեր տեսական վերլուծությունում քննարկվում է, որ այսօր արդեն կարիերան ևս պահանջում է ակտիվ կառավարում, ինչպես ժամանակի, այնպես էլ աշխատանքային գործունեության ծավալման ներքո: Չնայած նրան, որ արդեն որոշ հեղինակավոր ձեռնարկներում և մի շարք մասնագետների աշխատություններում կան անդրադարձեր կարիերայի հոգեբանությանը, նրա դերի կարևորությանը, ՄՌԿ գործընթացի կազմակերպման նշանակությանը, այնուամենայնիվ բացերը դեռ շատ են (Ե.Անտոնյու 2010, Գ Շեկին,2000):

2.2 ենթաբաժինի խորագիրն է «Մոտիվացման գործոնը աշխատանքային արդյունավետ մթնոլորտի ստեղծման գործում»:

Տվյալ ենթաբաժնում քննարկվում են այն հեղինակների մեկնաբանությունները, որտեղ տեսանելի են կազմակերպության արդյունավետ գործունեության հնարավոր ձևավորվող կապերը ներդրվող խթանման համակարգերի հետ՝ հաշվի առնելով կազմակերպության աշխատողների մոտիվացիայի նախադրյալները, նաև հիմք ընդունելով տարբեր կառավարման փորձառություն ունեցող երկրների ներդրող փորձը: Որպես կազմակերպություններում մոտիվացիայի կարևոր նախապայման՝ վերլուծություններում արծարծվում և կարևորվում է աշխատողի ՄՌԿ գործընթացներում հարմարման ամբողջականությունը և ավարտունությունը, ինչպես նաև ղեկավար ենթակա հարաբերություններում ձևավորված կառավարման ենթամշակույթի առկայությունը և այլն (Կ. Վոլոկոս, Վ. Զիգերտ, Լ. Լանգ)՝ հիմնված միջազգային և տեղի մշակույթների ներքո ձևավորվող համակարգերի ներդրման փորձի վրա:

2.3 ենթագլուխը վերնագրվել է «Ուսուցման և զարգացման համակարգի ձևավորումը կադրային քաղաքականության արդյունքում»: Մարդկային ռեսուրսների կառավարման համակարգի գլխավոր մասն է կազմում անձնակազմի ուսուցումն ու զարգացումը: Մասնագիտական վերապատրաստման պահանջը դիտարկելիս նշվում է, որ այն պայմանավորված է աշխատանքային միջավայրի փոփոխություններով և զարգացմամբ: Ըստ Վ. Վեսնինի աշխատության վերլուծության անընդհատ տեղի ունեցող արագ փոփոխությունները դրդում են այսօրվա աշխատողներին հարմարվել

գործունեության նոր պայմաններին, ձևերին, տեխնիկային ու տեխնոլոգիային, չնայած այն հանգամանքին, որ տեղերում որոշ կառույցներ շարունակական զարգացումը հակված են դիտարկել որպես ապակայունացնող գործոն:

Հաջորդ 2.4 ենթաբաժինը նվիրված է՝ **«Կադրային ներուժի հոգեբանական պատրաստության նշանակությանը»**: Տեսական վերլուծության այս հատվածում ներկայացված են անձնակազմի կառավարման գործընթացներում աշխատակցի մտածողության և գործողության համադրման, մոբիլիզացման և համակարգման հարցերի վերաբերյալ Հայցնայի, Ստոյարենկոյի, Սամաուկինայի դիտարկումները՝ հաշվի առնելով կազմակերպության երկարաժամկետ հետևանքների գնահատումը և մասնագիտական պատրաստության հոգեբանական ծրագրերի արդյունավետությունը: Այսպես, օրինակ, Այյամովի կողմից նշվում է, որ հասարակական գործունեության ակտիվ պայմաններում փոփոխվում է կադրերի հետ աշխատանքի սոցիալ-հոգեբանական նշանակությունը: Այն դադարում է կրել միայն կազմակերպչա-վարչարարական գործառույթ, այլ վերածնավորվում է հոգեբանական պատրաստվածություն ապահովող գործընթացի և կադրային ներուժի հոգեբանական պատրաստությունը կազմակերպության շրջանակներում, ապահովում է ուսուցողական և աշխատանքային իրավիճակների կազմակերպում՝ նպաստելով կորպորատիվ մշակույթի ձևավորմանը:

Հետազոտության երրորդ գլուխը վերնագրվել է **«Սոցիալ-հոգեբանական ապահովման բաղադրիչները մարդկային ռեսուրսների համակարգի կառավարման տեղայնացման ընթացքում»**, որը վերաբերում է հոգեբանական ապահովմանը և կորպորատիվ մշակույթի ձևավորմանը: Նշվում է, որ հոգեբանական ապահովման դերը հիմնականում կայանում է այն բանում, որպեսզի կազմակերպությունում հնարավորինս օպտիմալացվեն աշխատակազմի էրգոնոմիկայի, կազմակերպչական, տեղեկատվական գործունեության նախադրյալները:

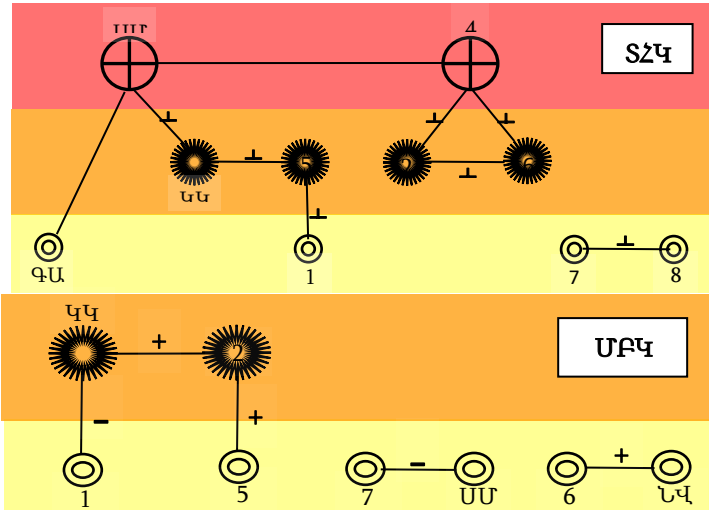
Վերլուծությունները ցույց են տալիս, որ եթե կազմակերպությունում սոցիալ-հոգեբանական ապահովման գործոնները բացակայում են կամ վատ են զարգացած, աշխատակիցը չի ունենում բավարարվածություն իր աշխատանքից: Այստեղ, կորպորատիվ մշակույթը, որը նաև ներկայացնում է արժեքային դիրքորոշումներ (հասկացություններ թույլատրելի և անթույլատրելի մասին), որի միջոցով գնահատվում է աշխատակիցների գործողությունները, հաճախ պահանջում է նպատակաուղղվածություն և հաջորդականություն: Ս. Յբեման և Հ. Բյունը գտնում են, որ կորպորատիվ մշակույթի ձևավորումն ավելի հեշտ է ստեղծել գրոյից և հաճախ նպատակահարմար է դառնում միայն նոր կազմակերպություններ ստեղծելիս:

Չորրորդ գլուխն ունի հետևյալ վերնագիրը՝ «**Մարդկային ռեսուրսների համակարգի կառավարման տեղայնացման փորձարարական հետազոտություն**»։ Գլխում մանրամասն քննարկվում են ընտրված հետազոտության մեթոդներն ու ընտրանքը, որի հիման վրա կատարվում է հետազոտության տվյալների ներկայացում և արդյունքների համակարգային վերլուծություն։ Հետազոտությունը կառուցված է միջազգային բարեգործական գործունեություն և տեղական հասարակական բարեգործական գործունեություն իրականացնող կազմակերպության աշխատակիցների գործունեության արդյունքների վրա։

Հետազոտության արդյունքները հնարավորություն ընձեռեցին մանրամասն համեմատել և քննարկել թիրախ ընտրված երկու համակարգերում տիրող սոցիալ-հոգեբանական առանձնահատկությունները, հասկանալ տվյալ համակարգերում սոցիալ-մշակութային մթնոլորտի ձևավորման համար պայման հանդիսացող հոգեբանական նախադրյալները, որոնք ձևավորում են կորպորատիվ մշակույթում սոցիալ-հոգեբանական դիրքորոշումները՝ մասնավորապես հոգեբանական մթնոլորտը, դրդապատճառա-պահանջումունքային ոլորտը, գործունեությամբ պայմանավորված դերային կոնֆլիկտների և աշխատակիցների ներգրավվածության պահանջումներն և առկայությունը և այլն։ Այդ խնդիրը լուծելու համար կորեկացիոն փոխկապվածության միջոցով ռեսպոնդենտների մոտ երկու հատկությունների համեմատականներում բացահայտվեցին ուղիղ համեմատական աճի կամ նվազման փոփոխություններ, որոնք հիմք են ծառայում յուրաքանչյուր խմբում բացահայտելու նշանակալի գործոնների կարգերն՝ ըստ կորեկատիվ կապերի։

Այսպիսով, կատարվել է հետազոտվող գործոնների միջին ցուցանիշների համեմատություն Սոյուդենտի t չափանիշով և կորեկացիոն փոխկապակցվածության հաշվարկում Պիրսոնի գծային կորելյացիոն բանաձևով։ Աշխատակազմի հետ իրականացված հետազոտության արդյունքների միջին համեմատական ցուցանիշների հիման վրա հաջորդ՝ երրորդ, ենթագլխում ներկայացվել են հետազոտության արդյունքները միջազգային կազմակերպություններում ՄՌԿ համակարգի տեղայնացման համակարգային վերլուծության անցկացման համար։ Նշանակալի հատկանիշների հարաբերակցության հիման վրա կատարելով գործոնային վերլուծություն՝ ստացանք հետազոտված երկու խմբերի համար մի սխեմատիկ մոդել, որն առավել պատկերավոր և ամբողջական կերպով է արտահայտում գործոնների միջև կապերի քանակաորակական բնույթը։

Յուրաքանչյուր խմբում նշանակալի գործոնների կարգերն՝ ըստ կորելյատիվ կապերի



	Երեքական կապեր
	Երկուական կապեր
	Մեկական կապեր

ՍՍ-	Սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտ
ԿԿ-	Կռնֆլիկտակայունություն
ԳՍ-	Գործունեության արդյունավետություն
ԵՎ-	Նվաճումներ

Սոցիալ հոգեբանական դիրքորոշումները	
1-	գործընթացին
2-	արդյունքին
3-	ալտրուիստական
4-	էգոիստական
5-	աշխատանքին
6-	փողին
7-	ազատությանը
8-	իշխանությանը

Այսպիսով, միջազգային կազմակերպություններում անցկացված դիտարկումների և աշխատակիցների հետ ուսումնասիրությունների արդյունքում վեր են հանվել/ընձգվել նաև հետևյալ եզրահանգումները՝ կապված տեղայնացման գործընթացում տեղի ունեցող սոցիալ-հոգեբանական փոփոխությունների հետ:

Ամփոփելով փորձարարական մասը՝ մենք եկել ենք հետևյալ եզրահանգումներին, որ միմյանցից համակարգային առումով զգալիորեն տարբերվող ՄԲ համակարգերում ձևավակորվում/առկա են համանման

սոցիալ-հոգեբանական և մշակութային գործոններ, որոնց ազդեցության ներքո պայմանավորվում են կադրերի ընտրության, խրախուսման (մոտիվացիա) և զարգացման մոդելների տեղայնացման գործընթացը և միաժամանակ հիմնավորվում է այն ենթադրությունը, որ միայն կադրային կառավարման ինստիտուցիոնալ ազդեցությունը չի կարող մեծ նշանակություն ունենալ ձևավորվող սոցիալ-հոգեբանական, մշակութային մթնոլորտի ձևավորման վրա, այլ հակառակը՝ այստեղ համակարգերի ազդեցությունը առաջինը ձևավորվում է համանման ոլորտային գործունեությամբ և սոցիալ-մշակութային հիմքերի ներգործման ազդեցությամբ, այդպիսի եզրահանգման նաև տեսանելի վկայությունն է կորելյացիոն վերլուծության համեմատական ցուցանիշները, որոնք պարզ ցույց են տալիս, որ ՄԲԿ-ում ՄՌ կառավարման միջոցով առաջադրվող խթանները հստակ ազդեցություն են թողնում մարդկանց համակարգային կառավարման գործընթացի վրա:

ԵԶՐԱԿԱՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Առաջադրված խնդիրների ուսումնասիրությանն ուղղված գիտափորձի արդյունքների վերլուծությունը թույլ տվեց կատարել հետևյալ եզրահանգումները:

1. ՄՌ կառավարման հայեցակարգերում աշխատակազմի ներուժի վերաբերյալ մոտեցումները չեն դիտարկում միջազգային ՄՌ կառավարման քաղաքականության տեղայնացման գործընթացը ամբողջապես և գործոնային վերլուծություններով: Այլ դիտարկում են մասնավոր խնդիրների լուծման տեսանկյունից, առանձին խնդրահարույց գործոնների վերհանմամբ: Իսկ ՄՌ կառավարման ուսումնասիրվող հայեցակարգերում հիմնականում քննարկվում է տեղի կորպորատիվ մշակույթի սոցիալ-հոգեբանական գործոնների ազդեցությունը կադրային գործընթացների կառավարման և հոգեբանական նախադրյալների ստեղծման վրա: Այն չի դիտարկում սոցիալ-հոգեբանական գործոնների ազդեցությունը միջազգային ՄՌ կառավարման համակարգի տեղայնացման քաղաքականության պարագայում:
2. Անկախ տեղական և միջազգային կազմակերպությունների ՄՌ կառավարման մոտեցումներից կամ կայացվածության աստիճանից, երկու համակարգերում էլ սոցիալ-հոգեբանական գործընթացները գտնվում են գրեթե նույն մակարդակում: Մասնավորապես՝ կոնֆլիկտակայունությունը, կառույցների գործունեության արդյունավետությունը, դրդապատճառապահանջմունքային ոլորտում սոցիալ-հոգեբանական դիրքորոշումները, հաջողության հասնելու դրդապատճառները, հոգեբանական մթնոլորտը, հարաբերությունների հաստատման որակը: Միջազգային կազմակերպությունների տեղայնացվածությունը, ըստ սոցիալ-հոգեբանական չափանիշների, համընկնում է տեղականի հետ: Սակայն երկու

համակարգերն էլ ունեն հստակ տարբերակվածություն՝ ներգրավվածության գործոնով:

3. Երկրի սոցիալ-հոգեբանական և մշակութային պայմանների հետ չհամընկնելու դեպքում կորպորատիվ մշակույթի ազդեցության պարագայում միջազգային կառույցի ներքին ՄՌ կառավարման քաղաքականության մոդելը շեղվում է իր հիմնական առաքելությունից՝ հանգեցնելով նոր ռիսկերի առաջացման և հաշվարկման ձևի փոփոխականության:
4. ՏՀԿ-ի դեպքում սոցիալ-հոգեբանական գործոնների ձևավորումը առավել արդյունավետ կերպով տեղի է ունենում ՄՌ համակարգի կառավարման բացակայության պայմաններում՝ դառնալով տվյալ մշակույթին բնորոշ գործընթաց: Վերջինս առավել համահունչ է տեղական կորպորատիվ մշակույթի ձևավորման հետ: Սա է պատճառը, որ տվյալ համակարգի բացակայությունը չի հանգեցնում կառույցի կազմալուծմանը: Ավելին՝ իհայտ են գալիս այնպիսի նպաստավոր հոգեբանական նախադրյալներ, որոնք ապահովում են գործունեության ուղղորդված շարունակականությունը (աշխատանքին նվիրվածություն, արդյունքին հասնելու ձգտում, արտահերթ աշխատելու պատրաստակամություն, կոնֆլիկտակայունություն, ներգրավվածության բարձր մոտիվացվածություն և այլն):
5. ՄԲԿ-ի դեպքում սոցիալ-հոգեբանական գործոնների ձևավորումը տեղի է ունենում ՄՌ համակարգի կառավարման գործունեության և կորպորատիվ մշակույթի համատեղ ազդեցության ներքո, որը տվյալ միջավայրի ներդրվող քաղաքականության բաղկացուցիչ մասն է: Այստեղ նպաստավոր հոգեբանական նախադրյալների ձևավորման համար հիմք են հանդիսանում կարգերի համալրման, խրախուսման, զարգացման, ղեկավար-ենթակա փոխհարաբերությունների մշակված համակարգային լուծումների, տեղեկատվության փոխանցման մեխանիզմների, աշխատանքի կատարողականի գնահատման վերաբերյալ գործող ՄՌ համակարգի կայացվածությունը: Մյուս կողմից՝ ՄԲԿ-ի տարիների գործունեության արդյունքում առաջացող խնդիրները, բախումները, ռիսկերի անհամապատասխանությունները ինքնաբերաբար հող են հանդիսանում համակարգի վերանայման և համապատասխան լուծումների առաջադրման համար: Սրանք նպաստում են ներդրվող ՄՌ քաղաքականության հարմարմանը Հայաստանում:
6. ՄԲԿ ՄՌ կարգերի համակարգված կառավարման չափազանցությունը հանգեցնում է հոգեբանական նախադրյալների այնպիսի բացասական միտման, ինչպիսին է՝ աշխատանքի նկատմամբ աշխատակիցների կողմից հետաքրքրվածության պակասը: Իսկ կոնֆլիկտակայունության բարձր մակարդակը նվազեցնում է հետաքրքրվածությունը գործընթացի նկատմամբ՝ հանգեցնելով նաև ներգրավվածության հետաճի:

Արդյունքում որոշիչ գործոն է դառնում ոչ թե կառույցը, այլ դրդապատճառավորման ներքին (սուբյեկտիվ) կարգավորիչները:

7. Նշանակալի հատկանիշների գործոնային վերլուծությունները ևս վկայում են, որ ուսումնասիրվող երկու խմբերում կարող են տարբեր կապեր ձևավորվել՝ տարբեր աստիճաններով: Ընդ որում, գործոնային կապերի բազմակիությունն ու բազմաստիճանությունը (բարդությունը) ամենևին էլ չի պայմանավորում տվյալ խմբում առկա ՄՌ կառավարման առավել բարձր արդյունավետությունը:

Ատենախոսության հիմնական բովանդակությունն արտացոլված է հեղինակի հրատարակված հետևյալ հրապարակումներում:

1. Հարությունյան Ռ. Ա. Միջազգային ներդրվող կառույցներում մարդկային ռեսուրսների կառավարման հոգեբանական յուրահատկությունները: «Հանրային կառավարում» Գիտական հանդես: Երևան 2013, էջ 213-222:
2. Հարությունյան Ռ. Ա. Կազմակերպության աշխատակազմի հոգեբանական պատրաստվածության համեմատական վերլուծություն (հայ և ամերիկացի աշխատակիցների օրինակով): «Կարիերայի ուղղորդման հիմնախնդիրներն ու զարգացման միտումները» միջազգային գիտական կոնֆերանս, հոդվածների ժողովածու, Երևան 2014., «Ձանգակ 97» հրատ., էջ 125-132:
3. Հարությունյան Ռ. Ա. Մարդկային ռեսուրսների համակարգի կառավարման տեղայնացման հոգեբանական տեսակետները: Հատուկ կրթության հիմնախնդիրներ, Գիտամեթոդական հանդես, Երևան 2016, էջ 66-74:
4. Հարությունյան Ռ. Ա. Մարդկային ռեսուրսների կառավարման արդի համակարգում կորպորատիվ մշակույթի ձևավորման հայեցակարգային հիմքը: «Տարածաշրջան և աշխարհ» գիտավերլուծական հանդես, հատոր VIII, N1, 2017: Սևծովյան Կասպյան տարածաշրջանի քաղաքական և սոցիալական հետազոտությունների հանրային ինստիտուտ, էջ 74-78:
5. Հարությունյան Ռ. Ա. Սոցիալ-հոգեբանական ապահովման նշանակությունը մարդկային ռեսուրսների կառավարման համակարգի տեղայնացման գործընթացում (Միջազգային կազմակերպությունների օրինակով): «Այլընտրանք» գիտական հանդես, 2017#1 Հունվար-Մարտ, էջ 263-267
6. Арутюнян Р.А. Значение психологической подготовки кадрового ресурса в организации. Международный научный журнал, «Интернаука», Сборник научных трудов N2 (24), Киев 2017, стр.101-104
7. Ավանեսյան Հ.Մ. Հարությունյան Ռ. Ա. Միջազգային կազմակերպություններում Մարդկային Ռեսուրսների Կառավարման համակարգի տեղայնացման հետազոտության արդյունքների համակարգային վերլուծություն: Հատուկ կրթության հիմնախնդիրներ, Գիտամեթոդական հանդես, Երևան 2017, էջ 22-27:

АРУТЮНЯН РОМАНОС АШОТОВИЧ
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ АДАПТАЦИИ СИСТЕМЫ
УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ
(НА ПРИМЕРЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ).

Диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.03-“Социальная психология” (межличностные отношения, семейная, возрастная, педагогическая, групповая деятельность). Защита диссертации состоится 28 июня 2019г. в 13:00 часов на заседании специализированного совета по психологии 064 ВАК по присуждению ученых степеней при Армянском государственном педагогическом университете им. Х.Абовяна (0010, Ереван, ул.Тигран Меца 17).

РЕЗЮМЕ

Актуальность диссертационного исследования заключается в необходимости формирования нового подхода к решению проблем психологических механизмов адаптации в системе управления человеческими ресурсами на примере международных организаций. К адаптации психологических факторов относятся кадровая политика организации, обеспечение найма и отбора персонала в организации, адаптация персонала, мотивация персонала в организации, аттестация персонала, обучение и развитие, управление текучестью персонала, определение сдвигов в оценке риска процесса управления персоналом, выявление корпоративных ценностей и интересов и другие направления. Психологические механизмы адаптации могут исследоваться как в рамках самой системы управления персоналом, так и отдельно. В исследовании психологических факторов для каждого направления необходимо применять общие для всей системы научные принципы, подходы и методы, а также специфические методы для данной проблемы. Эти и другие факты подчеркивают актуальность исследования психологических особенностей адаптации в системе управления персоналом в международных организациях.

Цель исследования. Выявить сформированные в течение двух десятилетий психологические предпосылки адаптации системы управления персоналом в международных организациях, а также социально-психологические особенности организационной культуры (на примере благотворительных организаций).

Задачи исследования.

1. Изучение проблемы психологического обеспечения и корпоративной культуры в процессе управления персоналом, теоретический анализ концептуальных подходов, раскрытие различий.
2. Экспериментальное исследование и сравнительный анализ психологических факторов для профессионального и личностного роста сотрудников международных и местных благотворительных организаций.

3. Определение выраженных социально-психологических позиций в процессе адаптации посредством соответствующих связей, которые служат основой для проявления и применения психологических предпосылок в процессе управления персоналом.
4. Посредством экспертных опросов выявление влияния корпоративной культуры на опыт работы в рабочей среде.
5. Выявление психологических особенностей в процессе включения групп и межличностных отношений в организациях.
6. Факторный анализ с выявленными характеристиками и создание систематизированной схематической модели.

Участники исследования.

В качестве основной выборки опроса были выбраны сотрудники четырех международных благотворительных организаций. В качестве контрольной группы были отобраны сотрудники семи местных общественных организаций, занимающихся аналогичной деятельностью. В исследовании участвовало всего 80 сотрудников и 40 менеджеров среднего звена. Критериями выборки были возраст старше 25 лет, опыт работы в нескольких организациях.

Научная новизна результатов обоснована оригинальным комплексом исполнительных методов и всесторонним, качественным и количественным анализом исследовательских данных о психологических феноменах и предпосылок в управлении персоналом, выявленных в разных средах и в рамках различных стратегий. В рабочей среде нынешних международных благотворительных учреждений осуществляется политика, которая часто не совпадает с местными управленческими культурными требованиями и отличается от нее

- выдвижением новых рисков,
- акцентуацией направления обязательств,
- разработкой норм кадрового потенциала,
- мотивацией и развитием.

Теоритическая и практическая значимость состоит в выявлении особенностей, в которых изучение психологических подходов и концепций управления персоналом отражает социально-психологические особенности адаптации структур международной значимости и основы формирования корпоративной культуры. Практическое значение исследования состоит в разработке новой программы адаптации в системе управления человеческими ресурсами на примере международных организаций.

Структура диссертации. Диссертационная работа изложена на 142 страницах и состоит из введения, 4-х глав, выводов, списка литературы, который содержит 126 источников. В работе 10 графиков и 5 картин. По теме диссертации опубликовано 10 научных статей.

HARUTYUNYAN ROMANOS ASHOT
PSYCHOLOGICAL PRECONDITIONS IN THE ADAPTATION OF THE SYSTEM
OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT
(ON THE EXAMPLE OF INTERNATIONAL ORGANIZATIONS).

Dissertation for acquiring Psychological Science Degree. Area of specialization: 19.00.03 “Social psychology” (interpersonal relations, family, age, pedagogical, group activities). The official dissertation defense will be held on 28 of June 2019, at 13:00 at the Armenian State Pedagogical University after Kh. Abovyan during the session of the functioning Higher Attestation Commission’s Psychology 064 Specialized Council
Address: 17, Tigran Mets str., Yerevan 0010, Armenia

ABSTARCT

Actuality of the research. The relevance of the dissertation research is the need to form a new approach at solving the problems of psychological mechanisms of adaptation in the system of human resource management, by following the example of international organizations. Adaptation of psychological factors includes the HR policy of the organization, the provision of hiring and selection of staff, the adaptation and motivation of staff members, personnel certification, training and development, management of staff turnover, the finding of changes in the risk assessment of human resource management processes, the identification of corporate values and interests and other areas. The psychological mechanisms of adaptation can be studied both within the framework of the HR management system, and separately, In the studying of psychological factors for each direction, it is necessary to apply scientific principles replicable to the whole system approaches and methods, as well as specifically for each problem. These and other facts emphasize the research actuality of psychological features of adaptation in the management system of international organizations.

The aim of the research: to identify the psychological preconditions for the adaptation of the system of human resource management in the local and international organizations over the years, as well as the socio-psychological features of organizational culture (on the example of charitable organizations).

Research objectives

1. Study of the problem of psychological support and corporate culture in the process of HR management, theoretical analysis of conceptual approaches, disclosure of differences.
2. Experimental research and comparative analysis of psychological factors for professional and personal growth of employees of international and local charitable organizations.

3. Determination of the outlined socio-psychological positions in the process of adaptation through appropriate links, those serve as the basis for the evidence and application of psychological preconditions in the process of HR management.
4. Through expert opinion elucidation of the impact of corporate culture on a work experience in the work environment.
5. Clarification of psychological features in the process of inclusion of groups and interpersonal relations in the organizations.
6. Factor analysis with the revealed characteristics and formation of a systematized schematic model.

Participants of the study

As the main sample of the survey were the employees of four international charitable organizations. As a control group, the personnel working in seven local nonprofit organizations have been interviewed. In total 80 employees and 40 middle managers were participated in the study, which aged over 25 y.o. and were employed in several organizations.

Scientific novelty of the research is justified by an original accumulation of used methods and a comprehensive, qualitative and quantitative analysis of the research data on psychological phenomena and the preconditions for the HR management, which identified in different environments and within different strategies. In the working environment of current international charitable organizations, a management policy, is often not coincide with the local cultural requirements of HR processes and differs from it by,

1. Submitting its risks,
2. Focusing on the directions of commitment,
3. Developing staffing capacity norms;
4. Motivation and development.

Theoretical and practical significance of the research identifies the features in which the study of psychological approaches and concepts of HR management reflects the socio-psychological characteristics of the adaptation of structures of international significance and the basis for the formation of corporate culture. The practical importance of the study is to develop a new adaptation program within the human resources management system, by following the example of international organizations.

Structure of the thesis. The thesis presented in 142 pages and consists of an introduction, 4 chapters, conclusion, a list of literature that contains 126 sources and 7 annexes.

